

Décret Index de l'égalité Femmes/Hommes Crédit du Nord

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019

1er mars 2019



Loi Avenir Professionnel / égalité professionnelle

Le Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 invite les entreprises d'au moins 50 salariés à publier un indicateur visant à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise afin de les réduire.

- Ce décret précise la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise doit être publié annuellement le **1^{er} mars** de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site internet de l'entreprise.
- Ce décret amène les entreprises ayant une note inférieure à 75/100 à mettre en place des mesures correctives à appliquer dans un délai de 3 ans.



Egalité Professionnelle / 5 indicateurs

	Poids	Score
Ecart de rémunération (fixe + variable)	40%	De 0 à 40 points
Augmentations individuelles : % de femmes augmentées vs % d'hommes augmentés	20%	De 0 à 20 points
Promotions : % de femmes promues vs % d'hommes promus	15%	De 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour de congé maternité/adoption	15%	De 0 à 15 points
Nb de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	De 0 à 10 points



Indicateur 1 : Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Selon l'article D, 1142-2, le premier indicateur présente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par niveau.

Ecart global de rémunération	Score
1,34%	38 / 40



Indicateur 2 : écart de répartition des augmentations individuelles

Selon l'article D, 1142-2, le deuxième indicateur présente l'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles.

Une promotion correspond à un changement de niveau.

Ecart de taux d'augmentation	Score
0,48%	20 / 20



Indicateur 3 : écart de promotion Femmes-Hommes

Selon l'article D, 1142-2, le troisième indicateur présente l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles.

Une promotion correspond à un changement de niveau.

Ecart de taux de promotions	Score
0,16%	15 / 15



Indicateur 4 : % de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité/adoption

Selon l'article D, 1142-2, le quatrième indicateur présente le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Pourcentage de salariées augmentées	Score
100%	15 /15



Indicateur 5 : femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Selon l'article D, 1142-2, le cinquième indicateur présente le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté	Score
1	0 / 10



NIVEAU DE RESULTAT

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis à l'article D. 1142-2-1 correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème prévu.

Banque	Score
Crédit du Nord	88/100

